



Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa relativa all' "IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO ED IN MERITO AI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE E LA LIQUIDAZIONE DEI PREMI CORRELATI." sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale del personale del comparto in data 11.06.2025.

Relazione illustrativa

(Art. 40 e 40 bis d.lgs. 165/2001 - art. 10 del CCNL 02.11.2022 del personale del Comparto - Triennio 2019-2021).

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		11.06.2025
Periodo temporale di vigenza		01.01.2025 - 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo, in funzione di Presidente della delegazione trattante; Direttore Sociosanitario (assente) Direttore Sanitario (assente) Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane Direttore S.C. Affari Generali e Legali Dirigente delle Professioni Sanitarie in forza di deliberazione ATS Bergamo n. 87 del 08.02.2024 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – RSU ATS Bergamo
Soggetti destinatari		Personale dipendente del comparto.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ridefinizione del Sistema di valutazione e misurazione della performance individuale ed organizzativa e dei criteri per l'attribuzione e la liquidazione dei premi correlati
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dal Collegio Sindacale
		E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo in data 26.06.2025 come risulta dal verbale n.39 del 26.06.2025
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione ATS Bergamo n. 67 del 30.01.2025 è stato approvato il PIAO anni 2025-2027, che contiene anche il par. 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".
		Sono pubblicati sul sito istituzionale i dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.
		Il N.V.P. ha provveduto a validare, come da verbale del 11.06.2025, la Relazione sul piano performance anno 2024.



Eventuali osservazioni

Modulo 2 - Illustrazione dell' articolato dell' ipotesi di accordo (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e da contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;	L'ipotesi di accordo sottoscritta in data 11.06.2025 definisce due aspetti: - il Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance organizzativa ed individuale, che costituisce materia di confronto sindacale ai sensi dell'art. 6 comma 3 lettera c); - i criteri per l'attribuzione e la liquidazione dei premi correlati alla performance, materia specificamente demandata alla contrattazione integrativa ai sensi dall'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL Comparto Sanità 02.11.2022. Si è stabilito, in sintesi, quanto segue: - Per la valutazione del personale del Comparto sono state predisposte tre schede differenziate: la prima per il personale senza incarico di funzione, la seconda per il personale con incarico di funzione base e la terza per il personale con incarico di funzione medio- elevato; - In relazione alle schede annuali di valutazione la performance organizzativa incide nella misura del 80% e quella individuale nella misura del 20% del giudizio complessivo finale. L'iter di misurazione e valutazione della performance è strutturato come segue: - Definizione ed assegnazione obiettivi; - Monitoraggio in Corso di esercizio con eventuale attivazione di interventi correttivi (valutazione intermedia) - Misurazione e valutazione della performance, organizzazione ed individuale; - Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito. Con riferimento ai sistemi premianti sono stati disciplinati i criteri e le modalità per la distribuzione della premialità prevedendo dei coefficienti di liquidazione del premio uguali per ciascuna area di inquadramento (ex categorie) che vanno ulteriormente parametrati, in sede di liquidazione del premio, al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale. In relazione alle tempistiche di erogazione è stata prevista l'erogazione delle quote previa verifica e validazione del Nucleo di Valutazione delle prestazioni del raggiungimento degli obiettivi e a seguito della conclusione del processo di valutazione della performance individuale. Al fine di dare seguito all'applicazione dell'art. 82 del CCNL (triennio 2016-2018) (<i>"Differenziazione del premio individuale"</i>) è stato previsto che alla fascia di dipendenti che
--	--



	raggiungono le votazioni più alte (con punteggio tra 91 a 100) è prevista l'erogazione di una quota aggiuntiva.
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa del Fondo unico di amministrazione;	Con deliberazione ATS Bergamo n. 133 del 25.02.2025 sono stati determinati i fondi contrattuali provvisori per l'anno 2025 per il personale del comparto. La consistenza del Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2022) anno 2025 è pari ad € 1.002.771,23= e le quote del fondo da destinare alla premialità ammontano ad € 307.119 (premieria organizzativa) e a 307.014 (premieria individuale) per un totale di € 614.133.
c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa	Sono stati rivisti sia i criteri sulla base dei quali formulare la valutazione annuale della performance sia i criteri per la liquidazione dei premi correlati alla performance. Pertanto, è stata abrogata la sezione del CCIA 2006-2009 del 10.11.2009 pag. 40 "Produttività correlata per il miglioramento dei servizi, premio della qualità delle prestazioni individuali, risorse aggiuntive regionali".
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa	L'ipotesi di accordo è stata redatta nel rispetto delle previsioni contrattuali di cui all'art. 82 e ss. del CCNL 21.05.2018.
e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa, progressioni orizzontali - ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009	Riconoscimento e valorizzazione dell'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la miglior comprensione degli istituti regolati dal contratto	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



Relazione tecnico finanziaria

(Art. 40, comma 3 *sexies* d.lgs. 165/2001 e art. 10 del CCNL 02.11.2022 del personale del Comparto - Triennio 2019-2021)

Modulo 1 – La costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa

1.1. – Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Con deliberazione ATS Bergamo n. 326 del 20.05.2025 sono stati costituiti i fondi contrattuali definitivi ATS Bergamo del personale del comparto anno 2024, la cui compatibilità economico finanziaria è stata attestata dal Collegio Sindacale nella seduta del 11 giugno 2025 (verbale n. 37).

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI 2024
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14

Con provvedimento n. 133 del 25.02.2025 è stata determinata, come segue, la consistenza dei fondi provvisori del personale del comparto anno 2025:

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI PROVVISORI 2025
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Gli importi dei fondi contrattuali in argomento potrebbero essere integrati da eventuali future assegnazioni di Regione Lombardia, dai rinnovi contrattuali triennio 2022/2024 nonché dall'applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.L. n. 35/2019.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

1.2 Sezione II - Risorse variabili

1.3 Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

**1.4. Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

I fondi contrattuali, anno 2025, nella seguente consistenza provvisoria, sono stati certificati dal Collegio Sindacale in data 20.03.2025 (verbale n. 34):

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI PROVVISORI 2025
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14

1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Modulo 2 – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.**2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione**

Si riporta, di seguito, il dettaglio delle voci e delle proiezioni di spesa 2025 gravanti sul fondo in argomento non specificamente regolate dal contratto integrativo in argomento:

CCNL 02.11.2022	Importo fondo art. 103 ANNO 2025
Fondo premialità e condizioni di lavoro (Art. 103 CCNL 02/11/2022)	1.002.771,23
- per compenso lavoro straordinario	30.561,00
- indennità correlate alle condizioni di lavoro	329.500,00

2.2 – Sezione II – Destinazione specificamente regolate dal contratto integrativo

CCNL 02.11.2022	Importo fondo art. 103 ANNO 2024
Fondo premialità e condizioni di lavoro (Art. 103 CCNL 02/11/2022)	1.002.771,23
Importi destinati alla premialità - anno 2025	614.133
- di cui : premi correlate alla performance organizzativa	307.119
- di cui : premi correlate alla performance individuale	307.014

**2.3 – Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI PROVVISORI 2025
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14

2.5 – Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nessuna.

2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Per quanto riportato nella predetta “Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo” si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del fondo di cui all’art. 103 “Fondo premialità e condizioni di lavoro” finalizzate a retribuire le voci fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI 2024
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14

CCNL 02.11.2022	ATS BERGAMO FONDI PROVVISORI 2025
art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	2.148.076,91
art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	1.002.771,23
Totale	3.150.848,14



Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Le risorse in argomento sono state previste nel costo del personale dipendente, competenze fisse ed accessorie, del BPE dell'anno 2025.

IL DIRETTORE

S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

dott.ssa Elena SATORI

documento originale sottoscritto mediante firma digitale e
conservato agli atti dell'ATS in conformità alle vigenti disposizioni
(d.lgs. 82/2005 e disposizioni attuative)